

Impact Factor:

ISRA (India) = 3.117
ISI (Dubai, UAE) = 0.829
GIF (Australia) = 0.564
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912
PIHII (Russia) = 0.156
ESJI (KZ) = 8.716
SJIF (Morocco) = 5.667

ICV (Poland) = 6.630
PIF (India) = 1.940
IBI (India) = 4.260
OAJI (USA) = 0.350

SOI: [1.1/TAS](#) DOI: [10.15863/TAS](#)
International Scientific Journal
Theoretical & Applied Science
p-ISSN: 2308-4944 (print) e-ISSN: 2409-0085 (online)
Year: 2019 Issue: 07 Volume: 75
Published: 27.07.2019 <http://T-Science.org>

QR – Issue



QR – Article



S. G. Radko
Russian state University. A. N. Kosygin
Dr. ek. D., Assoc.
(Technologies. Design. Art)

THE FORMATION OF A COMPETENCE MODEL BASED ON THE COMPONENTS OF THE LABOR POTENTIAL

Abstract: the article describes the features of the formation of the competence model using the provisions of the theory of labor potential. The order and content of levels of competence, which displays the possibility of identifying individual characteristics of a person important for various aspects of the labor activity of an employee employed in the field of management, is showed. Possibility of creation of tools of formation of competence model, in which the orientation of professional training of workers is considered, is proved. The enumeration of components of labor potential, which gives a theoretical basis for the creation of organizational and methodological tools for the formation of the competence model, is presented.

Key words: competence model, competence, labor potential, component of labor potential, employee, labor.

Language: Russian

Citation: Radko, S. G. (2019). The formation of a competence model based on the components of the labor potential. *ISJ Theoretical & Applied Science*, 07 (75), 314-321.

Soi: <http://s-o-i.org/1.1/TAS-07-75-49> **Doi:**  <https://dx.doi.org/10.15863/TAS.2019.07.75.49>

Classifiers: Management. Marketing. Public administration.

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ МОДЕЛИ НА ОСНОВЕ КОМПОНЕНТОВ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Аннотация: в статье рассмотрены особенности формирования компетентностной модели с использованием положений теории трудового потенциала. Определен порядок и содержание уровней компетенции, в котором отображена возможность выделения индивидуальных характеристик человека, значимых для различных аспектов трудовой деятельности работника, занятого в сфере менеджмента. Обоснована возможность создания инструментария формирования компетентностной модели, в которой учтена направленность профессиональной подготовки работников. Представлен перечень компонентов трудового потенциала, дающий теоретическую основу для создания организационно-методического инструментария формирования компетентностной модели.

Ключевые слова: компетентностная модель, компетенция, трудовой потенциал, компонент трудового потенциала, работник, труд.

Введение

С развитием рыночных отношений конкуренция на рынке труда значительно расширяется, охватывая качественные характеристики работников, отображаемые трудовым потенциалом. Для представления подобных характеристик используется компетентностная модель, позволяющая определять конкурентные преимущества и потенциал конкурентоспособности в отношении

конкретного работника. В рамках построения компетентностной модели целесообразно использовать подходы, дающие возможность исследовать особенности развития профессиональных навыков отдельных работников. Выявление и исследование структуры конкурентоспособности отдельного работника возможно в разрезе адаптации к решению конкретных задач с учетом особенностей трудового потенциала.

Impact Factor:

ISRA (India) = 3.117
ISI (Dubai, UAE) = 0.829
GIF (Australia) = 0.564
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912
РИИЦ (Russia) = 0.156
ESJI (KZ) = 8.716
SJIF (Morocco) = 5.667

ICV (Poland) = 6.630
PIF (India) = 1.940
IBI (India) = 4.260
OAJI (USA) = 0.350

Руководители, обеспечивающие устойчивое функционирование субъектов хозяйственной деятельности в жестких конкурентных условиях, стремятся иметь инструмент, дающий возможность выполнять анализ профессиональных навыков работников. Таким инструментом является компетентностная модель, выстраиваемая на основе компетентностного подхода и вбирающая в себя структурированную совокупность информации, дающей представление о ключевых навыках специалистов в части требований, предъявляемых к трудовым обязанностям.

Компетентностный подход получает все более широкое распространение в различных областях человеческой деятельности, имея развитый терминологический аппарат [6, 7]. В рамках компетентностного подхода создаются модели, являющиеся адекватным способом описания результатов образования и оценки

профессиональных навыков работников [2, 11]. Результаты апробации компетентностных моделей на протяжении длительного периода позволяют сделать вывод об их практической пригодности или непригодности. Компетентностная модель (обозначаемая также как модель компетенций), вбирает набор компетенций, описывающий профиль успешного сотрудника. В профиль включается описание качеств, требуемых для эффективного выполнения служебных обязанностей и достижения целей организации

В табл. 1 представлены некоторые основные направления политики организаций (предприятий) в сфере развития компетентностного подхода и выработки моделей, отображающих проблематику выделения профессионализма работников, а также принципы, которым требуется следовать при использовании компетентностного подхода.

Таблица 1. Основные направления политики в сфере развития компетентностного подхода

№	Принцип	Описание направлений политики в сфере развития компетентностной модели
1	3	4
1	Практических достижений	Наличие опыта деятельности, касающегося развития трудовых возможностей работников, соответствующих целям субъектов хозяйственной деятельности в области использования компетентностного подхода.
2	Индивидуальности	Наличие возможностей (инструментария) выделения трудовых навыков работников и формулирования компетенций.
3	Конкурентности	Наличие подходов, позволяющих осуществлять отбор кандидатов на конкурсной основе с учетом опыта, знаний и умений, отображенных в компетентностной модели.
4	Ротационности	Планомерная смена должностей по вертикали и горизонтали с сопутствующей идентификацией элементов организации деятельности по определению профессиональных навыков специалистов.
5	Индивидуальной подготовки	Учет качества индивидуального трудового потенциала, определение возможностей и способов его развития с учетом профессионализма и характера трудового взаимодействия работников.
6	Обязательности практической деятельности	Выполнение практической деятельности, касающейся стажировки на различных должностях в сфере применения умений, навыков и профессионального опыта.
7	Соответствия должности	Создание системы оценки навыков, умений и опыта, отражающей соответствие должности при выполнении индивидуальных программ, касающихся развития трудового потенциала и выделения компетенций.
8	Регулярности	Регулярная оценка профессиональных знаний, практических навыков, личностных и психофизиологических характеристик работников, соответствующих значимым компетенциям.
9	Отбора технико-экономических показателей	Оценка результатов деятельности работников на основе технико-экономических показателей деятельности субъектов хозяйственной деятельности; создание системы показателей с учетом критериев, характеризующих особенности выделения ключевых критериев профессионализма работников.

Компетенции трактуются как единый язык для представления уровней профессионализма работников. Важным этапом в процессе разработки моделей компетенций и выработки

индикаторов профессионализма является сбор информации, дающей возможность использовать такой язык. Собираются данные о событиях, результаты которых оказались важными и

Impact Factor:

ISRA (India) = 3.117
ISI (Dubai, UAE) = 0.829
GIF (Australia) = 0.564
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912
РИИЦ (Russia) = 0.156
ESJI (KZ) = 8.716
SJIF (Morocco) = 5.667

ICV (Poland) = 6.630
PIF (India) = 1.940
IBI (India) = 4.260
OAJI (USA) = 0.350

значимыми для разработки модели компетенций. В модель компетенций целесообразно закладывать содержание разнообразных нестандартных ситуаций, затрагивающие реакцию работников на конкурентную среду. Это позволяет комплексно прогнозировать поведение и определять навыки, требуемые для профессионального выполнения работы. Для получения модели компетенций удобно использовать метод выделения профессиональных навыков работников, дающий возможность определять умения и навыки, градуированные по отношению к работникам с разным уровнем квалификации, различающихся личностным характеристикам. По полученным результатам на основе выявленных поведенческих примеров формируются поведенческие индикаторы и строятся шкалы для измерения компетенций. Для успешной реализации компетентностного подхода и построения модели компетенций может быть использован разнообразный экономико-математический инструментарий. Выделим следующие этапы, требуемые для использования такого инструментария:

- разработка и проведение тестов, касающихся определения поведенческих индикаторов наиболее эффективных сотрудников, которые в последующем будут использованы при разработке модели компетенций;
- анализ информации о решаемых в организации задачах с построением дерева целей, характеризующим работу отдельных работников в разрезе конкретных трудовых задач;
- анализ организационной, технической и технологической документации, касающейся трудовой деятельности;
- наблюдение за сотрудниками в ходе трудовой деятельности, участия в работе рабочих групп и т.д.;
- постановка определенной проблемы по определению содержания компетенции (кластера компетенций или поведенческих индикаторов), с наилучшим результатом может быть выполнена среди руководителей подразделений и сотрудников, в обязанности которых входит решение сложных трудовых задач;
- собеседование с руководителями высшего и среднего уровней, касающееся исследований внутренних взаимосвязей модели поведения работников, способствует определению будущих изменений в сфере труда и оценки их влияния на сотрудников, а так же определению компетенций, необходимых для обеспечения успешного развития профессионализма в перспективе.

В условиях постоянно увеличивающейся информационной среды одной из приоритетной целей кадровых решений является усиление

заинтересованности сотрудников в повышении результативности деятельности организации. Для этого в процедурах построения компетентностной модели рекомендуется выполнять практические исследования, для чего требуется:

- проведение общих собраний для оповещения сотрудников о предстоящих проектах в области развития трудового потенциала и выработки способов выделения конкурентных преимуществ персонала;
- проведение опросов руководителей всех уровней, специалистов, работников, выполняемых обычно с помощью анкетирования;
- сбор и структуризация информации на основе анализа работ по проектам организации;
- анализ выполняемых задач, разбор конкретных примеров в процессе выполнения трудовой деятельности, выявление характеристик персонала, необходимых для выполнения определенных видов работы и выработки профессиональных качеств;
- собеседование с сотрудниками, имеющими наивысшую квалификацию и наилучшие показатели результативности деятельности, для выявления факторов, влияющих на поведение сотрудников в большинстве стандартных ситуаций (связанных с выполнением трудовых функций).

Чтобы иметь ясное представление о существенных характеристиках компетенций, требуется понимать, каким образом выполнять описание трудовых характеристик работников в терминах знать, уметь, владеть. Наглядность в описании способствует качественной структуризации уровней сформированности компетенции. Главная задача состоит в представлении описания содержания компетенции, в которой требуется выполнять описание существенных характеристик, определяющих профессионализм работника и понятных работодателю [9, 11]. Удобно выделять два уровня подобного описания. На первом уровне представляется содержательное описание компетенций в терминах знать, уметь, владеть. На втором раскрывается содержание компетенции.

Здесь следует оттолкнуться от понимания сущности такой категории, как трудовой потенциал [1, 12]. Исходя из определения трудового потенциала, можно утверждать, что компетенциями являются основанные на личностных качествах способности работника проявлять знания и умения в профессиональной деятельности. Такие знания и умения отображаются профессионально-квалификационными и личностными характеристиками, необходимыми для выполнения функций на определенных должностях.

Impact Factor:

ISRA (India) = 3.117	SIS (USA) = 0.912	ICV (Poland) = 6.630
ISI (Dubai, UAE) = 0.829	РИИЦ (Russia) = 0.156	PIF (India) = 1.940
GIF (Australia) = 0.564	ESJI (KZ) = 8.716	IBI (India) = 4.260
JIF = 1.500	SJIF (Morocco) = 5.667	OAJI (USA) = 0.350

Уровень развития многих компонентов трудового потенциала работника (выносливость, коммуникабельность, ответственность, профессиональная компетентность, трудолюбие и т.д.), может быть оценен достоверно только в процессе трудовой деятельности. Компоненты отражают реальный уровень конкурентоспособности, и значит, должны существовать критерии оценки. Для их получения следует обратиться к компетентностному подходу, являющемуся универсальным инструментом описания и оценивания профессиональных знаний, умений и навыков. Инструментальные возможности компетентностного подхода позволяют вывести взаимосвязь между конкурентоспособностью работника и критериями профессиональной подготовки.

Обратимся к имиджу как характеристике управленческого работника, крайне значимой для реализации трудового потенциала представителей высшего менеджмента. По определению имидж является устойчивым образом человека, наполненным понятным обществу содержанием. Содержание это складывается из разнообразных (реально существующих или придуманных) качеств, приписываемых человеку. Многие качества даются человеку от природы (эмпатия, упорство), другие формируются в различных профессиональных сферах человеческой деятельности, образуя человеческий капитал [3, 4, 8]. Некоторые качества для имиджа особенно важны, например, умение себя презентовать на публике. Компетентность, способствующая развитию имиджа, включает профессионально-квалификационные и личностные характеристики персонала, ориентированные на развитие внутреннего индивидуального потенциала работника, формирующего личностный образ, и способствует достижению организационных целей.

Управленцы, в силу служебных обязанностей связанные со спецификой управления персоналом и менеджментом, осуществляют разнообразную коммуникативную деятельность, облегчающую общение с людьми. Значит, они организуют процедуры управления, непосредственно влияющие на имидж. Таким образом, имидж непосредственно связан с конкурентоспособностью работника. С точки зрения соотнесения конкурентоспособности специалиста, критериев конкурентоспособности и имиджа внимание следует обращать на особенности выделения качеств работников, определяющих качество компонентов трудового потенциала.

Содержание компетенции наглядно описывается терминами, позволяющими раскрывать разнообразные характеристики личности. Для отображения имиджевых характеристик возможно использовать такие формулировки, как «предлагать решения», «оценивать последствия», «определять сущностные характеристики личности», «ориентироваться в ситуации», «использовать методы», «решать задачи», «формулировать тематику», «разрабатывать подходы» и т.д. Таким образом, выдерживается логическая связь между описанием содержания компетенции и ее уровнями. Так как содержание компетенции представляется тремя терминами (знать, уметь, владеть), то целесообразно и признаков формулировать не менее трех. Каждый из признаков является характеристикой знаний, умений и владений. Если признаки соответствуют уровню компетенции по мере повышения информативности, касающейся имиджевых характеристик, в наглядное форме это будет отражено. В табл. 2 представлены уровни формирования компетенции «Умение работать в условиях неопределенности».

Таблица 2. Компетентность «Умение работать в условиях неопределенности»

Уровень компетенции	Содержание компетенции
1	2
Пороговый	Знание. Способов и приемов принятия управленческих решений при наличии неограниченного времени и полного объема информации. Умение. Принимать решения и действовать, не имея полной картины происходящих событий. Владение. Методами формирования устойчивого имиджа.
Повышенный	Знание. Методов формирования устойчивого имиджа в условиях недостатка информации относительно восприятия кадровым составом создающегося образа. Умение. Завершать начатую работу и удерживать благоприятный имидж в условиях недостатка информации. Владение. Методами решения нечетко сформулированных проблем при отсутствии прецедентных решений

Impact Factor:

ISRA (India) = 3.117	SIS (USA) = 0.912	ICV (Poland) = 6.630
ISI (Dubai, UAE) = 0.829	РИИЦ (Russia) = 0.156	PIF (India) = 1.940
GIF (Australia) = 0.564	ESJI (KZ) = 8.716	IBI (India) = 4.260
JIF = 1.500	SJIF (Morocco) = 5.667	OAJI (USA) = 0.350

Высокий	<p>Знание. Подходами к сокращению потребности в получении данных, касающихся формирования имиджа, при достижении разумного баланса между запланированными действиями и текущим положением дел.</p> <p>Умение. Принимать решения в экстремальных ситуациях на грани провала.</p> <p>Владение. Методами и подходами формирования имиджа с учетом разнообразных культурологических особенностей современного общества в условиях недостатка информации.</p>
----------------	---

Отображение конкурентоспособности выполняются в компетенциях, значит, и разнообразные аспекты имиджа возможно также сформулировать на основании компетентностного подхода. Чтобы соотнести имидж и компетенцию, управленческому работнику требуется следовать определенным правилам, обычно представляемым во внутренних регламентирующих инструкциях.

Человеку, не умеющему грамотно представлять себя аудитории, трудно сформировать требуемый имидж. Составив список подобных качеств, возможно по каждому из них сформировать существенные характеристики личности, прямо или косвенно влияющие на имидж. В Российском государственном

университете им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство) на протяжении длительного периода выполнялись исследования трудового потенциала, дающие возможность из совокупности его компонентов отбирать соответствующие выделенным критериям. Приняв за критерий имидж работника, можно соотнести компоненты трудового потенциала и имиджевые характеристики конкретного представителя менеджмента. В табл. 3 представлены индивидуальные характеристики человека (компоненты трудового потенциала), проявляемые в различных эмоциональных состояниях и подчеркивающие имидж.

Таблица 3. Индивидуальные характеристики человека, подчеркивающие имидж

1	Апатия	24	Отрешенность
2	Безразличие	25	Отчаяние
3	Брезгливость	26	Печаль
4	Благожелательность	27	Подозрительность
5	Воодушевление	28	Презрительность
6	Восторженность	29	Прозорливость (Умение предчувствовать)
7	Влюбленность	30	Прощение (Умение прощать)
8	Грусть	31	Разочарованность
9	Гнев	32	Самовлюбленность
10	Депрессивность	33	Саркастичность
11	Желание	34	Снисходительность
12	Заботливость	35	Созерцательность
13	Задумчивость	36	Сочувственность
14	Зачарованность	37	Страстность
15	Игривость	38	Страх (Боязливость)
16	Консерватизм	39	Счастье
17	Лукавство	40	Тревожность
18	Мечтательность	41	Удивление
19	Надменность	42	Удовлетворенность
20	Недоверчивость	43	Укоризненность
21	Неудовлетворенность	44	Умение ждать
22	Оживленность	45	Умение признавать вину
23	Обидчивость	46	Усталость

Разнообразные качества человека, особенно взаимосвязанные с профессиональными обязанностями, удобно представлять в качестве компетенций. Тогда, разграниченное по уровням, содержание компетенции покажет градацию

требуемых для формирования имиджа знаний, умений и навыков. Далее в табл. 4 представлен список качеств, являющихся значимыми для формирования имиджа работника, работающего с персоналом.

Impact Factor:

ISRA (India) = 3.117	SIS (USA) = 0.912	ICV (Poland) = 6.630
ISI (Dubai, UAE) = 0.829	РИИЦ (Russia) = 0.156	PIF (India) = 1.940
GIF (Australia) = 0.564	ESJI (KZ) = 8.716	IBI (India) = 4.260
JIF = 1.500	SJIF (Morocco) = 5.667	OAJI (USA) = 0.350

Таблица 4. Качества, значимые для формирования имиджа в управлении персоналом

№	Качества
1	Амбициозность
2	Наличие творческих способностей
3	Открытость в общении с людьми
4	Организационные способности
5	Самоконтроль в трудных ситуациях
6	Стремление к самосовершенствованию
7	Способность к межличностному общению
8	Умение выделять инновационные подходы в управлении
9	Умение выполнять грамотную письменную коммуникацию
10	Умение выполнять самопрезентацию
11	Умение мотивировать сотрудников
12	Умение объективно оценивать людей
13	Умение работать в нестандартных условиях
14	Умение работать в условиях неопределенности
15	Умение расставлять приоритеты
16	Умение проявлять эмпатию
17	Умение выстраивать отношения с руководителями высших звеньев управления
18	Умение управлять конфликтами
19	Умение формировать команду
20	Упорство в достижении целей
21	Этичность в отношении с сотрудниками

Приведенные в табл. 4 качества для формирования имиджа имеют разное значение. Многие из них могут и не иметь прямого отношения к имиджу, но выступая в качестве компонентов трудового потенциала, являются также отдельной составляющей формируемого образа человека.

Чтобы сформировать соответствующую требованиям оценки персонала модель компетенций, нужно вырабатывать практические рекомендации по использованию модели. Дополнительные пояснения к модели компетенций в виде рекомендаций и инструкций (программа формирования компетенции) дадут углубленные пояснения, касающиеся ее формирования. Под каждое из приведенных умений формируется комплекс инструкций, по которым человек обучается. Не обязательно данные инструкции преследуют конкретную цель формирования имиджа. Если разработать под каждое отдельное качество соответствующие требования, возможно получить подробную инструкцию в отношении того, каким образом создавать и поддерживать требуемое профессионалу представление о себе. Далее представлен пример основных рекомендаций по формированию компетенции «Свободное владение средствами коммуникативного общения как средством профессионального создания имиджа».

Понимание и внимание аудитории обычно осуществляется на основе накопленного жизненного опыта и профессиональных навыков. Одна и та же речь оказывает разное воздействие

на различные категории слушателей. В связи с этим выступающему требуется перестраивать тональность, темп, стиль и содержание выступления в зависимости от типа аудитории. Выступления различаются по уровню подготовки, настрою, готовности участвовать в обсуждении, логической или эмоциональной аргументации. Во время речи выступающему рекомендуется подтверждать тезисы и утверждения с помощью нескольких аргументов или одного, но весомого. Требуется стараться выглядеть спокойным, владеть собой в любых ситуациях, даже критических. Не стоит постоянно держаться за стол (трибуну), за исключением ситуаций, когда нужна поддержка. Следует делать паузы в речи, так как несколько секунд тишины подчеркнут внимание аудитории. Если на встрече присутствует много людей и наблюдается плохая слышимость, следует повторять заданные вопросы. Поворачиваться к аудитории спиной во время выступления не следует. Не рекомендуется говорить завершающие текст фразы «в заключение» или «подводя черту под сказанным», если до конца выступления остается больше одной минуты.

Вступление в спор. Существуют люди, стремящиеся постоянно смутить выступающего, «выбить его из колеи». При общении с ними следует выигрывать время, более подробно объяснив вопрос. Если спрашивающий не дает дополнительной информации или не высказывает своего мнения, перефразируйте аргумент нападающего и признайте свое несогласие с ним. Не удастся убедить никого, если возражающий не

Impact Factor:

ISRA (India) = 3.117
ISI (Dubai, UAE) = 0.829
GIF (Australia) = 0.564
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912
ПИИЦ (Russia) = 0.156
ESJI (KZ) = 8.716
SJIF (Morocco) = 5.667

ICV (Poland) = 6.630
PIF (India) = 1.940
IBI (India) = 4.260
OAJI (USA) = 0.350

уловит смысла вашего выступления. Попробуйте кратко сформулируйте доводы и спросите, с чем именно нападающий не согласен. Когда возможно, обратитесь к кому-нибудь из аудитории с просьбой ответить на вопрос выступающего, постарайтесь это сделать без эмоций, придерживаясь нейтральной манеры изложения сути темы. Отвечайте нападающему коротко, продолжительность ответа не более 30 секунд или не более двух вариантов ответа. Если отвечать долго, слушатели могут занервничать. Когда нападающий не успокаивается, скажите ему, что вы ограничены во времени и ответить на другие вопросы не можете. Остальные могут иметь свои вопросы или могут быть не согласны с тем, кто спрашивает. Если человек начинает грубить, не обращайтесь на него внимания и попросите других задавать вопросы.

Представительность. Выступающий стоит один на сцене и все внимание аудитории сконцентрировано на него. Следует понимать, какое впечатление выступающий производит своим видом, насколько грамотным выглядит, как подготовлен к вопросам. Некоторые детали могут и не иметь прямого отношения к выступлению, но дают достаточное впечатление о человеке. Одеваться следует в соответствии со стилем аудитории. Если это деловое или научное мероприятие, одеваться следует соответствующе. Не следует одевать костюм на дружескую вечеринку. С собой следует брать доклад, положенный в папку, если намечается серьезное выступление. Старые папки и портфели с собой брать не рекомендуется.

Подбирать конкурентоспособный персонал на рынке труда необходимо с учетом потребностей предприятия в кадровом составе в краткосрочном и долгосрочном периодах. Перечень требований к должностным обязанностям, определяемый обычно с учетом существующих стандартов, удобно составлять на

основе существующего перечня компетенций, в который включаются характеристики работников, влияющие на результативность трудовой деятельности. Формирование компетенций следует выполнять с учетом возникновения рисков проблемных ситуаций, специфичных для управления персоналом и процедур его оценки. Оценка персонала на основе компетентностной модели позволяет:

1) принимать эффективные управленческие решения по формированию системы управления персоналом;

2) формировать базу данных компетенций с их описанием и перечнем возможных мероприятий, затрагивающих системные кадровые проблемы.

Насколько детализировано представление компетенций, решается в процедурах создания компетентностной модели при формировании ее актуальной структуры. Описание компетенций тесно связано с профессиональными обязанностями кадрового состава. Удовлетворение такому условию позволяет достигать высокой конкурентоспособности, формируя конкурентные преимущества, в определенных условиях места и времени соответствующие требованиям работодателя по критериям, выделенным в компетентностной модели. По компетенциям можно установить возможные альтернативы принятия управленческих решений и определить суть ожидаемых результатов. В ряде случаев целесообразно определять эталонные компетенции. Использование алгоритмов формулирования компетенций на основе компетентностного подхода в долгосрочной перспективе позволяет выполнять совершенствование компетентностной модели и своевременную переоценку выбранных критериев в управлении персоналом.

References:

1. Balyhin, G. A., Rad'ko, S. G., & Balyhin, M. G. (2015). Razvitie trudovogo potentsiala na osnove kompetentnostnogo podhoda. *Nauchno-tekhnicheskij zhurnal «Izvestiya vysshih uchebnyh zavedenij. Tekhnologiya tekstil'noj promyshlennosti»*, № 3 (357), pp.12-18.
2. Paraskevopoulos, G., & Rad'ko, S. G. (2019). *Razvitie podhodov k analizu rezul'tatov deyatel'nosti prepodavatelej vysshej shkoly na osnove kompetentnostnogo podhoda.*

Vserossijskaya nauchnaya konferenciya molodyh issledovatelej «Ekonomika segodnya: sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya» (Vektor-2019): sbornik materialov CHast' 2 / Ministerstvo nauki i vysshego obrazovaniya Rossijskoj Federacii, Rossijskij gosudarstvennyj universitet im. A.N. Kosygina (Tekhnologii. Dizajn. Iskusstvo). (pp.101-105). Moscow: FGBOU VO «RGU im. A.N. Kosygina».

Impact Factor:

ISRA (India) = 3.117
ISI (Dubai, UAE) = 0.829
GIF (Australia) = 0.564
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912
PIHII (Russia) = 0.156
ESJI (KZ) = 8.716
SJIF (Morocco) = 5.667

ICV (Poland) = 6.630
PIF (India) = 1.940
IBI (India) = 4.260
OAJI (USA) = 0.350

3. Prishlyak, E. A., & Rad'ko, S. G. (2018). Mnogourovnevaya model' upravleniya chelovecheskim kapitalom. *Nauchnyj zhurnal «Dizajn i tekhnologii», № 64 (106)*, pp.96-104.
4. Prishlyak, E. A., & Stepanova, E. E. (2018). *Vneshnie faktory razvitiya chelovecheskogo kapitala v Rossii*. Ekonomika, menedzhment i servis: sovremennyy vzglyad na aktual'nye problemy / pod redakciej Mishakova V.YU., Zernovoj L.E. (Eds.). (pp.164-169). Moscow: FGBOU VO «RGU im. A.N. Kosygina».
5. Puryiskina, V. A. (2015). Razvitie kommunikativnogo vzaimodejstviya na osnove trudovogo potentsiala. *Nauchnyj zhurnal «Dizajn i tekhnologii» № 48 (90)*, M.: MGUDT, pp. 86-93.
6. Radko, S. G. (2014). *Kompetencii kak sovokupnyj ozhidaemyj rezul'tat obrazovaniya*. (p.204). M. SPb. Nestor-Istoriya. ISBN 978-5-4469-0302-3.
7. Rad'ko, S. G., Dembickij, S. G., & Prishlyak, E. A. (2017). *Kompetentnostnyj podhod k formirovaniyu chelovecheskogo kapitala*. (p.204, p.171). Moscow: RGU im. A.N. Kosygina.
8. Prishlyak, E. A., & Rad'ko, S. G. Mnogourovnevaya model' upravleniya chelovecheskim kapitalom. *Nauchnyj zhurnal «Dizajn i tekhnologii» № 64 (106)*. M.: RGU im. A.N. Kosygina, pp.96-104.
9. Strachkova, E. G., & Paranichev, V. V. (2016). *Investicionnaya privilekatel'nost' kompanii kak rabotodatel'ya*. Aktual'nye problemy i tendencii razvitiya ekonomiki organizacij v Rossii: Sbornik nauchnyh trudov. K 15 letiyu kafedry audita i kontrollinga MGUDT. (pp.255-259). Moscow: FGBOU VO «MGUDT».
10. Martynov, V. G., Eryomina, I. Y., & Abdulkadyrov, A. S. (2015). Osobennosti klasterizacii v sisteme professional'nogo obrazovaniya. *Nauchnoe obozrenie. Seriya 1: Ekonomika i parvo, № 2*, pp.150-156.
11. (2008). *Chelovek. Obrazovanie*. Trud: Monografiya / Pod red. I.F. Simonovoj (Eds.). (p.256). Moscow: CentrLitNefteGaz. ISBN 978-5-09-902665-38-0.
12. Radko, S. G. (2018). International scientific journal «Theoretical & Applied Science». Measurement indicators of the labor potential. *ISJ Theoretical & Applied Science, 09 (65)*. Volume 65, pp.13-20.